

**Нормативными правовыми актами международного уровня:**

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989

г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).

* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции

Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О

предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативными правовыми актами Российской Федерации:

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)  [N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847)  [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
* Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
* Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (Протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)

**Нормативными правовыми актами Кемеровской области-Кузбасса:**

* Распоряжение Губернатора Кузбасса от 08.04.2020 № 38-рг;
* Приказ Министерства образования и науки Кузбасса № 782 от 17.04.2020 г.

# Нормативные правовые акты МБУДО «ДЮЦ г. Юрги»

* Устав
* Положение о педагогическом совете
* Положение о методическом совете

**2. Организационные основы наставничества**

2.1. Целевая модель наставничества в МБУДО «ДЮЦ г. Юрги» внедряется в деятельность на основании приказа директора центра.

2.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор, назначенный приказом

директора МБУДО «ДЮЦ г. Юрги»

2.3. Куратор подбирает наставников из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе центра. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе.

2.4.Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых или 1 группу наставляемых (не более 5 человек).

2.5. Кандидатуры наставников согласовываются с директором МБУДО «ДЮЦ г.Юрги».

2.6 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен приказом директора центра с указанием срока наставничества (не более 1 года).

2.7.Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

-впервые принятыми педагогами не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

-выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению (молодыми специалистами)

-педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

-педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной группе (по определенной тематике).

2.8. Замена наставника производится приказом директора учреждения в случаях:

-увольнения наставника;

-перевода на другую работу наставляемого или наставника;

-привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

-психологической несовместимости наставника и подшефного.

2.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и

задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

2.10.**Руководитель образовательной организации:**

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества и организации наставничества в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации «Положения«О внедрении целевой модели наставничества в МБУДО «ДЮЦ г. Юрги»;

- издает приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулировании и распространения лучших практик наставничества.

2.11. **Куратор реализации программ наставничества**:

- назначается руководителем образовательной организации;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации «Положения«О внедрении целевой модели наставничества в МБУДО «ДЮЦ г. Юрги»;

- совместно с секретарем ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых программ наставничества, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями муниципальной и региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации индивидуальных программ наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДЮЦ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников программ наставничества в формах статистического наблюдения.

2.4.Срок осуществления наставничества устанавливается продолжительностью от шести месяцев до 3 лет в зависимости от степени профессиональной и должностной подготовки наставляемого.

2.5. Наставник может осуществлять наставничество в отношении не более двух лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, одновременно.

2.6. Определение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, определяемого наставником.

2.7.Организационное сопровождение наставничества заключается:

* в информационном содействии и подборе наставника;
* поддержании контакта с наставником и лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции;
* в оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана наставничества;
* в осуществлении контроля за завершением периода наставничества.

2.8.Координация работы по наставничеству заключается:

* в проведении анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников;
* в анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

1. **Направления, функции, формы наставничества**

3.1.Для решения своих основных задач целевая система наставничества реализуется через следующие **направления деятельности**:

-методическое;

-организационное.

3.2.В рамках методического направления осуществляются следующие функции:

-методическое сопровождение деятельности наставников;

- осуществляет мониторинг деятельности наставника и вносит необходимые изменения и дополнения в процесс наставничества;

-анализ и распространение передового опыта по реализации наставничества;

3.3.В рамках организационного направления осуществляются следующие функции:

* - создаются необходимые условия для эффективного взаимодействия наставника и лиц, в отношении которого осуществляется наставничество.
* -определение лиц, в отношении которых необходимо осуществление наставничества;
* - определение кандидатур наставников, срок осуществления наставничества;
* -проведение обучения наставников;
* -организация проведения конкурсов, мастер-классов, круглых столов, кейс-чемпионатов и др. среди наставников и наставляемых;
* -проведение заседаний наставников (1 раз в три месяца).

3.4. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

* - профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
* - у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

3.5. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

Исходя из образовательных потребностей в МБУДО «ДЮЦ г. Юрги» выбраны следующие формы наставничества: “педагог-педагог», «учащийся- учащийся».

# 3.6.Форма наставничества «Учащийся- учащийся».

# Цель: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к условиям обучения в МБУДО «ДЮЦ г. Юрги».

# Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

**Наставником из числа учащихся может быть:**

-активный учащийся объединения, обладающий лидерскими и организаторскими качествами;

# -демонстрирующий высокие образовательные результаты;

# -победитель конкурсов и соревнований и пр.;

# -участник всероссийских детско-юношеских организаций.

**Наставляемыми среди учащихся могут быть:**

-социально и ценностно-дезориентированный учащийся;

-учащийся, демонстрирующий низкие результаты обучения;

-учащийся с проблемами в поведении;

-отстраненный от коллектива;

-с особыми образовательными потребностями (ОВЗ, инвалид) по обоюдному согласию и согласию родителей (законных представителей), после обучения наставников.

**3.7.Форма наставничества «Педагог – педагог».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

# Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

# Наставником среди педагогов может быть:

* Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных

профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов).

* Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогических

сообществ.

* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками,

# хорошо развитой эмпатией.

# Наставляемым может быть:

**-** молодой педагог, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

-специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**4. Права и обязанности наставника**

**4.1.Обязанности наставника:**

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологическая служба, куратор наставничества, методическое объединение, педагогический совет и пр.);
* изучать деятельность начинающих/вновь прибывших педагогов, выявлять существующие проблемы, диагностировать и контролировать начинающих педагогов, коллегиально обсуждать их работу;
* осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
* создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
* обеспечивать им методическую, информационную и другие виды помощи, обучать в различных формах;
* содействовать укреплению и повышению уровня престижности образовательной деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
* соблюдать педагогическую этику.
* разрабатывать совместно с куратором наставничества образовательной организации в течение пяти рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план наставничества; составлять и представлять отчет по результатам наставничества.

**4.2.Права наставника:**

* принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
* вносить предложения руководителю образовательной организации о применении к лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, мер поощрения и дисциплинарного взыскания, а также по иным вопросам осуществления наставничества;
* требовать выполнения от наставляемого выполнения индивидуального плана наставничества
* самостоятельно планировать работу с наставляемыми;
* привлекать для оказания помощи наставляемому, психолога и других педагогических работников образовательной организации, готовых транслировать свой опыт работы с их согласия;
* обращаться к администрации с запросом о знакомстве с личным делом наставляемого, нормативной, статистической, научно-методической документации;
* осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
* выявлять успешный опыт работы среди наставляемых педагогов, предлагать транслировать его в образовательной организации;
* организовывать открытые мероприятия наставляемых педагогов;
* обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника.

**5. Права и обязанности наставляемого**

**5.1.Обязанности наставляемого:**

* изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
* реализовывать мероприятия плана индивидуальной программы наставничества в установленные сроки;
* соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «ДЮЦ г.Юрги»;
* знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
* выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
* совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
* устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
* проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
* учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
* выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом наставничества;
* выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач;
* проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной служебной деятельности.

**5.2Права наставляемого:**

* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* участвовать в составлении индивидуальной программы наставничества;
* обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
* вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию индивидуальной программы наставничества педагогических работников образовательной организации;
* при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к куратору наставничества в образовательной организации, к руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

**6. Завершение наставничества**

6.1. Завершение индивидуальной программы наставничества происходит в случаях:

* завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;
* по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по

уважительным обстоятельствам);

* по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения программы наставничества в

силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора). В течение пяти рабочих дней по окончанию установленного срока наставничества:

* наставник готовит отчет о результатах наставничества. При необходимости наставляемому даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня;
* наставляемый заполняет анкету оценки качества наставничества.

. Результатами эффективной работы наставника являются:

* освоение и использование наставляемого в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в служебной деятельности;
* положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности при принятии решений и выполнении должностных обязанностей;
* дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений, поручений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

5.2. Изменение сроков/продление срока реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества) возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов.

* **7. Делопроизводство деятельности наставников**

7.1. Каждый наставник составляет индивидуальную программу деятельности для каждого наставляемого/группы сроком не менее 6 месяцев и не более 3 лет.

7.2.Заседания наставников оформляются протоколом. Протокол подписывают куратор – председатель собрания наставников и секретарь.

7.3. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

7.4. Отчёт о работе наставников за учебный год в письменном виде наставник предоставляет куратору наставничества в учреждении.

**8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

**Мониторинг процесса реализации программ наставничества** - система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

8.1. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

# 8.2. Цель мониторинга - оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

# 8.3. Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации

программы наставничества, к личности наставника;

* + экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описаны

в целевой модели требований к личности наставника;

* + определение условий эффективной программы наставничества;
  + анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение

корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

* + сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе"

реализуемой программы;

* + сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность,

самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

8.4. Первый этап мониторинга позволяет оценить:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
  + контроль хода программы наставничества;
  + описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  + контроль показателей социального и профессионального благополучия.

8.4.Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы

наставничества;

* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащихся в

образовательную деятельность;

* качество изменений в освоении учащимися образовательной программы;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертучастников.

# 

# 9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1.К числу лучших мотивирующих наставника факторов относятся:

* поддержка системы наставничества внутри учреждения;
* создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где

формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

9.2.В учреждении планируется провести ряд мероприятий по популяризации роли наставника:

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном,

региональном и федеральном уровнях.

* Проведение конкурса профессионального мастерства – кейс чемпионат для

педагогов дополнительного образования и для учащихся;

* Награждение грамотами ДЮЦ «Лучший наставник» по результатам реализации

наставнических программ;

* При финансовой возможности делать доплаты наставникам –педагогам;
* Благодарственные письма наставникам –учащимся и родителям наставников- учащихся
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании

предложений, касающихся развития МБУДО «ДЮЦ г.Юрги»;

**10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.